

厚生年金基金：国の代行、早期廃止決断を

企業の負担は限界 / 日本版401k、一時金認めよ

(要約)

民間の厚生年金基金が公的な厚生年金支給を一部代行する制度は超低金利による運用難など環境悪化に伴い、母体企業を圧迫している。代行自体、統制色が濃く誤りだった点も考慮し、この制度を早急に廃止すべきだ。その際、移管に工夫も要る。

掛金建て年金である日本版401kの導入論が高まっているが、手本とする米401kの給付は一時金であり、日本版でも年金だけでなく一時金での支給も認めるべきだ。

(本文)

企業財務直撃で格下げ圧力増す

日本では個々の職域単位ごとに厚生年金基金(以下単に「基金」と略称する)を任意に設立することができる。公的年金である厚生年金の給付を一部代行し、それに上乗せしてサラリーマンに支給するためのものである。

基金設立のきっかけとなったのは六五年における厚生年金給付の大幅引き上げ(いわゆる1万円年金の実現)であり、その給付の一部を基金が代行して支給することが認められた。代行相当分を支給するため、基金は厚生年金保険料の一部を厚生年金本体に納入することが免除(この部分が免除保険料)され、基金内部で積みたてている。

基金は制度発足後、総じて順調に発展してきた。今日、全国に1850の基金があり、1200万人強(民間被用者の約三七%)が基金に加入している。その基金に近年、異変が生じ解散に追いこまれるケースがふえてきた。昨年来、日本の労使は足並みを揃えて代行返上・代行廃止を主張している。

代行返上・廃止論に拍車がかかっているのは、超低金利に伴い実際の運用利回りが低迷し、予定した運用利回りとの格差(利差損)が拡大した、免除保険料率の凍結、新会計基準への移行、節税メリットの消滅、という四つ

の切迫した状況があるからだ。

免除保険料は一定の予定利率（年 5 . 5 %）を想定して決められている。バブル崩壊前まで各基金は年 5 . 5 % 以上の運用益を稼ぎ利差益を享受してきた。だがバブル崩壊で運用環境は一変し、利差損が拡大している。年 5 . 5 % の運用益実現は昨今の日本では「水の上を歩け」という要請に等しい。予定利率 5 . 5 % を仮定して計算された免除保険料率の下では代行相当分の給付は賄えない。

基金の積立不足を解消する責任は母体企業にある。企業はいずれも、その後始末に追われ、企業財務を直撃するような巨額の資金拠出を強いられている。

基金の予定利率を現実的な水準に引き下げれば、今後については積立不足は発生しなくなる。ただ、その引き下げに伴って過去分の年金純債務は著増する。

基金の予定利率を引き下げると免除保険料率は引き上げなければならない。ところが厚生省は先にとりまとめた九九年の公的年金制度改正案の大綱で、公的年金保険料の引き上げ凍結とそれに連動させる形での免除保険料凍結を盛り込んだ。この凍結で基金財政はさらに深刻な打撃を被る。

加えて新会計基準への移行問題もある。2000年度以降、企業は一時金・年金を問わず退職給与にかかわる純債務を貸借対照表上に記載しなければならない。その純債務は日本企業全体で60～80兆円あるという試算もあり、新会計基準への移行は企業の業績・格付け・株価・資金調達に多大な影響を及ぼす。トヨタ・日立製作所・ソニーをはじめとする日本のエクセレントカンパニーの格付けに軒並み下方修正圧力がかかる見通しだ。

基金には節税メリットもあった。積立金に対する特別法人税は基金の方が税制適格年金より格段に優遇されていたからだ。その特別法人税が本年度から執行停止となり、基金の節税メリットは消失する。

合理性のない財政中立化案

こうした最近の環境変化とともに、代行制度には構造的な問題もある。基金による代行はそもそも無理が多い。財政方式は厚生年金本体と基金ではまったく異なる（賦課方式と積立方式）。賦課方式年金は財政基盤が大きいほどリスクは小さくなるので、年金一元化の考え方で進まざるをえない。基金による財政単位の分立は、この一元化の方向に反する。

代行制度は「親に仕送りしていた息子3人のうちの1人が仕送りの一部を自分で貯蓄する」と言いだしたようなもの。残りの息子2人に迷惑がかからぬ筈

はない。

米国・カナダ・スウェーデン・韓国では代行制度の導入がいずれも見送られた。外国で代行基金に似た制度を有しているのは英国のみ。最近、その英国政府もステークホルダー年金等の導入にあわせ事実上の代行廃止を提案している。代行制度は理屈が通らない　これが世界における年金専門家の常識だ。

日本の代行制度はすでに30年以上、存続してきた。この現実のもつ重みに引きずられ、厚生年金本体と基金の間の財政中立化（実現利回りが5.5%未満となった時、本体資金で基金の利差損を穴うめする）案を構想した人もいる。

この案が採用されると、企業年金の自己責任原則が貫かれなくなる一方、当面厚生年金本体の財政はマイナスの影響（保険料早期引き上げ圧力の増大）を受ける。多数派である基金非設立企業の労使がそのような代行延命策に同意するとは思えない。財政中立化案を強行しても、それは世界の年金専門家の笑い草となること必定だ。

代行制度はとどのつまり企業年金の官営化。旧ソ連型社会主義と同様に、それは創設自体が誤りだった。このさい代行返上ではなく経済戦略会議（首相の諮問機関）が提案したように代行制度そのものの廃止に踏みきるべきだ。

負の遺産を清算することは組織内融和を優先しがちな官僚にはまずできない。勇者八懼（オソ）レズ、知八時ヲ遣（ワス）レズという。勇者・智の人の政治決断が求められている。

代行基金にとって「ベルリンの壁」のように立ちはだかっているのは代行廃止に伴う移管積立金の計算方法だ。運用利回り年5.5%を想定した現行法に基づく計算方法は無理が多い。むしろ「代行しなかった」とみなして、移管積立金は免除保険料の元利合計（代行給付支払い分は除く）額とし、利回りは厚生年金本体と同じ資金運用部預託利回り（過去の実績）とすべきだ。

後者の計算方法は厚生省の年金数理専門家が当初、採用しようとした考え方であり、英国で早期脱退者に対して適用されている考え方と基本的に同じである。

積立金は基金連合会ではなく厚生年金本体に移管すべきだ。そして最長30年程度の償還を許し、当面、代行給付の支払いに必要となる金額を年々、厚生年金本体に移管するだけでよい。

なお企業会計審議会（蔵相の諮問機関）の意見書は積立不足を15年以内に

償却するよう求めているが、この15年に合理的根拠は必ずしもない。最長30年に改めるべきだ。

一時金含むペンション

いま民間分野では日本版401kの導入気運が高まっている。米国版401kの給付はほぼ100%が一時金であり、年金ではない。だが日本では、これを年金だと誤解している人が多い。英語のペンションを「年金」と誤訳したからだ。自民党が昨年12月に関係する四省に日本版401kの成案具体化を指示した際にも「受給形態は年金のみとし一時金の受給は認めない」とした。このような制約は日本版401kの発展を阻害するだろう。

自民党が年金形態にこだわった理由は運用時非課税の実現にあったのかもしれない。日本ではマル優の原則廃止以降、一般の貯蓄は運用時課税が原則となっており、一般の貯蓄との違いを求める必要があった筈だ。

ただ、公的年金スリム化の流れは今後とも続く。公的年金の守備範囲縮小に伴い、老後所得の安定確保に向けた私的貯蓄の役割が高まっている。公的年金の積立金は運用時非課税となっており、それとほぼ同等の機能を有する老後目的の民間貯蓄商品に対し限度つきの形で運用時非課税を認めることは理にかなっている。年金・一時金を問わずそのような税制上の優遇は許されてよい。

米国の401kは積立時非課税・運用時非課税・一時金受給の3点セットをエンジンにして急成長した。その日本版も一時金受給を認めるよう再検討すべきではないか。